



Comune di Medolla (Mo)



Unione Comuni Modenesi Area Nord
Servizio Personale Giuridico associato dei comuni di
Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia
sulla Secchia, Medolla, San Prospero, San Possidonio e
Unione Comuni Modenesi Area Nord

Prot. 1130.3.5

Medolla, 29.01.2024

Al Revisore dei Conti
del Comune di Medolla

COMUNE DI MEDOLLA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MEDOLLA 2019-2022

(esito ricostituzione dei fondi anni pregressi di cui deliberazione di
G.C. n. 3 del 13.01.2015 e G.C. n. 100 del 3.12.2021)

(Ipotesi sottoscritta tra la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale in data 24.01.2024 prot. 924.1.9)

L'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, prevede che i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche siano corredati dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, e certificate dai competenti organi di controllo. In applicazione di tale disposizione, la Circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha fornito gli schemi standard da utilizzare per le predette relazioni, unitamente ad un'illustrazione dettagliata dei relativi contenuti specifici.

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla precitata circolare ministeriale n.25 del 19.07.2012, si articola in due moduli:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

Il presente atto viene rilasciato dal Servizio Personale Giuridico dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord, in forza di convenzione rep. 858 sottoscritta il 2.5.2018 dai Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia s/S, Medolla, Mirandola (recesso dal 1.1.2023), S. Prospero e dall'Unione Comuni Modenesi Area Nord, a cui ha aderito il Comune di San Possidonio, con deliberazione di C.C. n.41/2020, con la quale, a far data dall'1.06.2018, le funzioni relative alla gestione del personale del Comune di MEDOLLA, sono trasferite all'Unione Comuni Modenesi Area Nord.

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		<p>Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo: sottoscritta il 24.01.2024 prot. 924.1.9</p> <p>Contratto collettivo decentrato integrativo: _____</p>
Periodo temporale di vigenza		Anno: 2019 – 2012
Composizione delegazione trattante		<p>Parte pubblica:</p> <p>- Presidente: Vice-Segretario Comunale, Dr.ssa Grisanti Maria Chiara</p> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'ipotesi: FP-CGIL</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto: _____</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Medolla
Materie trattate nel contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate nel periodo 2019-2022 , con particolare riferimento al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, ai compensi per specifiche responsabilità, rinviando alla contrattazione 2023-2025 il completo allineamento con la contrattazione nazionale
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Si, in data _____</p>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di adempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs.150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis del d.lgs. n. 267/2000, il piano delle performance è stato unificato organicamente nel PEG: deliberazioni di G.C. n. 3 del 17/1/2019 di approvazione PEG e Piano delle Performance 2019, n. 1 del 04/1/2020 di approvazione del PEG contabile e n. 93 del 4.12.2020 di approvazione delle Performance, n. 65 del 14/9/2021 di approvazione PEG 2021 descrittivo e delle Performance, n. 61 del 30/7/2022 e n. 105 del 17/12/2022 di approvazione PEG 2022 descrittivo e delle Performance</p>
		<p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs.150/2009?</p> <p>Ai sensi delle disposizioni in materia vigenti nel tempo, ovvero art.11 del D.Lgs. n. 150/2009 (oggi abrogato dall'art.53, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n. 33/2013) ed art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. n. 33/2013, con deliberazioni di G.C. n. 7 del 29/1/2019, G.C. n. 4 del 31/01/2020, G.C n. 9 del 30/3/2021, G.C. n. 27 del 29/4/2022 l'Ente ha provveduto ad approvare i "Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza" relativi agli 2019-2022</p>
	<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs.150/2009?</p> <p>Ai sensi delle disposizioni in materia vigenti nel tempo, ovvero art.11 del D.Lgs. n. 150/2009 (oggi abrogato dall'art. 53, comma 1, lettera i) del D.Lgs. n. 33/2013) ed art.</p>	

		<p>10, comma 8, lettera b) del D.Lgs. n. 33/2013, l'Ente ha provveduto a pubblicare in amministrazione trasparente, per quanto di competenza</p> <p>La Relazione alla performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.Lgs.150/2009?</p> <p>Ai sensi dell'articolo 10, comma 1-bis del d.lgs. n. 150/2009, la relazione sulla performance è unificata al rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del D.Lgs. n. 267/2000. Le delibere di G.C. di approvazione dei Rendiconti sono le seguenti: n°30 del 10.6.2020, n°17 del 16.4.2021, n°41 del 19.5.2022, n°47 del 6.6.2023. Le performance sono state valutate dal Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione attualmente in uso presso l'Ente</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto collettivo integrativo (CCI)

Il CCI 2019-2022, presenta elementi di specificità sulla base degli straordinari accadimenti, qui richiamati:

- l'Amministrazione comunale, con deliberazione di G.C. n. 3 del 13.01.2015, ha ritenuto di procedere alla revisione straordinaria dei fondi relativi alle risorse decentrate per il personale dipendente, prevedendo altresì la sospensione temporanea della contrattazione volta alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo a valere dal 2013, in attesa dell'esito della verifica straordinaria, sui Fondi;

- per effetto degli atti autorizzatori adottati nel tempo, con deliberazione di G.C. n.9 del 29.01.2015 e G.C. n.129 del 17.11.2015, le delegazioni trattanti, sono comunque addivenute alla sottoscrizione del CCI 2013 e 2014;

- che con deliberazione di G.C. n.100 del 3.12.2021, si è provveduto a prendere atto degli esiti della ricostituzione dei Fondi anni pregressi, provvedendo nello specifico a:

1) esprimere l'indirizzo di procedere al recupero delle somme di salario accessorio indebitamente erogate negli anni a valere dal 2015 (fondi a tal fine prudenzialmente non erogati) in applicazione della disciplina generale di cui all'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e, in via particolare, dall'art. 4 del D.L. n. 16/2014 convertito nella Legge 68/2014, in forza della quale, al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa e deve avvenire per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli, previa certificazione degli organi di controllo;

2) stabilire che al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa dell'Ente, si rende necessario modulare il programma di recupero sui fondi degli anni successivi al 2014, per un periodo complessivo dal 2015 al 2024 in relazione ai termini di prescrizione ordinaria decennale applicabili determinati nell'arco temporale di 10 anni antecedenti al momento in cui si accerta l'indebito (Relazione 11942/2017, allegata alla determinazione n. 363/2017 ove si dà conto degli esiti, risalendo fino a ottobre 2007), quindi con riferimento gli atti di liquidazione dei Fondi ivi ricompresi, per le annualità dal 2006 al 2014;

3) approvare il piano di recupero elaborato sulla base delle predette verifiche ed indirizzi, dal quale emerge che il periodo e le quote annuali di recupero individuati consentono il completo riassorbimento delle somme indebitamente erogate, al netto dei predetti risparmi derivanti dal Piano di razionalizzazione 2021-2023 di cui alla deliberazione di G.C. n.47 del 27.07.2021, per un valore complessivo di recupero pari ad € 187.276,07 (dato da importo complessivo di € 270.954,73 - € 83.678,66 di cui al Piano di Razionalizzazione 2021-2023).

Alla luce di quanto sopra, le parti hanno convenuto l'applicazione fino all'anno 2018 del contratto collettivo integrativo relativo all'anno 2014, sottoscritto in data 20.11.2015, al fine di addivenire ad un graduale allineamento con gli istituti incentivanti come riformulati nel nuovo ccnl 21.05.2018 ed altresì al fine di dare attuazione agli esiti della ricostituzione dei Fondi a suo tempo avviata dall'Amministrazione con deliberazione di G.C. n.3/2015 e conclusasi con deliberazione di G.C. n. 100/2021.

La sottoscrizione del CCI 2015-2018 avvenuta in data 6.8.2022, prot.8376, ha avvallato anche l'erogazione della retribuzione di risultato 2015-2018, relativamente ai dipendenti incaricati di posizioni organizzative, fermo restando, che per gli enti privi di dirigente, quale è il Comune di Medolla, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative non sono mai state ricomprese, nel Fondo Risorse Decentrate, fermo restando che ai sensi dell'art.67, comma 7 del ccnl 21.05.2018, il dato complessivo delle risorse di cui al Fondo Risorse Decentrate e delle risorse per posizioni organizzative, deve comunque rispettare il valore soglia rappresentato dal medesimo aggregato 2016, ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.Lgs.75/2017.

Le risorse destinate al salario accessorio tengono conto dei trasferimenti all'Unione Comuni Modenesi Area Nord, di servizi/funzioni e del personale dipendente, con conseguente impatto sulla determinazione delle risorse di cui al Fondo, a valere dall'anno 2017.

Con il CCI 2019-2022 le parti danno atto che all'esito della verifica, alla data di sottoscrizione di tale accordo, dell'attuazione del piano di razionalizzazione, i risparmi dal piano di razionalizzazione si sono realizzati in misura minima (delibera consuntivo 2023-piani di razionalizzazione) richiedendo una rimodulazione del piano di recupero, con una quota di riduzione che non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, fino al 2030, intendendo sin da ora, in fase di accordo annuale relativo al CCI economico, monitorare e rimodulare il piano di recupero in funzione degli obiettivi di razionalizzazione, realizzati e che si realizzeranno.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Il C.C.I. ha vigenza dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2022, garantendo in tal modo, il graduale allineamento con gli istituti incentivanti come riformati nel CCNL del 21.05.2018.

Al fine di dare attuazione all'erogazione complessiva delle voci di salario accessorio relative al periodo 2019-2022, le parti stabiliscono i seguenti criteri:

- a) l'erogazione delle voci non ancora corrisposte per gli anni 2019-2022 (disagio, responsabilità, maneggio valori, indennità centro estivo e produttività) tiene conto della decurtazione annua, apportata in misura massima del 25% al Fondo di competenza, ai sensi dell'art.4, c.1 del DL 16/2014;
- b) le voci relative a rischio, disagio, maneggio valori, vengono ricondotte al nuovo istituto dell'indennità condizione lavoro di cui al CCL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.3;
- c) il valore erogabile per singolo istituto, desumibile dall'applicazione dei criteri di cui al C.C.I. 2014 sottoscritto in data 20.11.2015, tenuto conto del pre-costituito Fondo annuale (come da atti formali di costituzione nel tempo) viene proporzionalmente ridotto, sulla base del neo-costituito Fondo (all'esito della ricostituzione dei Fondi), così da mantenere la medesima incidenza percentuale tra le voci di destinazione del Fondo stesso ante e post applicazione del piano di recupero

Fermo restando le voci di salario accessorio fisse e ricorrenti, già corrisposte, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, nel corso degli esercizi interessati, vengono erogate le indennità di disagio (condizioni lavoro), indennità per specifiche responsabilità ed i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa, nella misura compatibile alla suddette prerogative.

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni del CCI 2019-2022 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al vigente sistema ordinamentale ed i criteri di cui alle previsioni regolamentari approvate nel tempo e da ultimo con deliberazione di G.C. n.154/2015 e G.C. 93/2019.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Non attribuite nel periodo di riferimento

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto collettivo, in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del CCI 2019-2022 costituisce un passaggio prioritario nell'ambito del processo di revisione straordinaria dei fondi relativi alle risorse decentrate per il personale dipendente, ai sensi dell'art. 4 del D.L. n. 16/2014, con conseguente riallineamento della contrattazione decentrata al percorso di progressivo recupero sui fondi degli anni successivi al 2014, per un periodo già attuato 2015-2018, e complessivo dal 2019 al 2030, intendendo sin da ora, in fase di accordo annuale relativo al CCI economico, monitorare e rimodulare il piano di recupero in funzione degli obiettivi di razionalizzazione, realizzati e che si realizzeranno.

Il Responsabile Servizio Personale
Unione Comuni Modenesi Area Nord
Dr.ssa Silvia Trazzi



Il Dirigente Servizi Trasversali
Unione Comuni Modenesi Area Nord
Dr. Federico Pierucci

